

MARCHÉ DE L'EMPLOI

CHIFFRES ET COMMENTAIRES NOVEMBRE 2010

LE FOREM

VERS UNE ÉCONOMIE SOBRE EN CARBONE

AU SOMMAIRE

Demande d'emploi	2
Opportunités d'emploi	5
Focus : Croissance verte de l'économie	6
Retour sur : Des compétences pour des emplois verts	10
Secteurs/métiers du mois : Les industries chimique et pharmaceutique	11
Veille documentaire	12
Terminologie	13

Dans un contexte économique incertain, le développement d'une économie sobre en carbone pour une croissance verte et durable offre des perspectives de création d'emploi réelles.

Le **Focus** de ce mois s'attarde sur les enjeux en matière d'emploi et de formation liés au développement de l'économie verte en Wallonie. Après avoir rappelé les priorités du Gouvernement en la matière et définit la notion de « compétence verte », l'analyse aborde divers enjeux tant en matière de gouvernance que de développement des « compétences vertes » des travailleurs. Les travaux de la première alliance emploi environnement prévue dans le Plan Marshall 2. vert fournissent les premiers enseignements afin d'orienter les pratiques en 2011. Un aperçu de l'offre de formation dispensée en 2010 est proposé. À lire en cahier central.

La rubrique **Retour sur** fait à ce propos l'écho d'une récente étude réalisée par le Cedefop sur les compétences associées aux emplois verts. L'analyse conclut que le développement de l'économie verte repose sur l'amélioration des compétences existantes plutôt que sur l'émergence de compétences vertes spécialisées. Au terme de l'étude réalisée auprès de six États membres, le Cedefop dresse divers constats et fait plusieurs recommandations en vue d'éclairer et d'orienter l'action des décideurs politiques en Europe.

En ce qui concerne la **demande d'emploi**, en novembre 2010, le nombre de demandeurs d'emploi (D.E.) demandeurs d'allocations et de jeunes en stage d'attente reste orienté à la baisse tant par rapport au mois dernier qu'à un an d'écart. Cette situation, bien qu'encourageante et qui semble s'inscrire dans temps, reste néanmoins fragile. En effet, le nombre de demandeurs d'emploi n'est pas encore revenu au niveau observé il y a deux ans, soit juste après le début de la crise économique.

Fin novembre 2010, la Wallonie (hors Communauté germanophone) dénombre 215 725 D.E. demandeurs d'allocations et jeunes en stage d'attente, ce qui représente 14,2% de la population wallonne active. À ces personnes, il convient d'ajouter 18 778 demandeurs d'emploi inscrits obligatoirement et 10 285 demandeurs d'emploi inscrits librement pour un total de 244 788 demandeurs d'emploi inoccupés (D.E.I.).

Durant le mois de novembre, le Forem a géré 9 867 **opportunités d'emploi**. En outre, durant le mois écoulé, 8 481 opportunités reçues du VDAB et d'Actiris et 408 d'autres partenaires privés ont fait l'objet d'une diffusion sur le site internet du Forem. Les opportunités gérées par le Forem et celles reçues des autres partenaires publics ou privés sont en hausse par rapport à l'année dernière.

Les industries chimique et pharmaceutique font l'objet de l'analyse reprise sous la rubrique « **Secteurs/métiers du mois** ». Secteur phare pour l'économie wallonne en matière d'importations et d'exportations, la région se démarque en outre par une forte spécialisation en biotechnologie. En effet, la Wallonie génère 79% du revenu total des sociétés de biotechnologie en Belgique. Ce secteur est par ailleurs reconnu comme pôle de compétitivité par le Gouvernement wallon dans le cadre du Plan Marshall. Soumis à des normes législatives strictes, le secteur à la recherche de personnel scientifique et technique qualifié que ce soit pour la R&D ou pour la production.

Enfin, afin de prolonger la lecture, « **Veille documentaire** » pointe les dernières publications nationales et/ou régionales en matière d'analyse du marché de l'emploi et de la formation.

CHIFFRES-CLÉS

Wallonie

- Taux de chômage harmonisé (BIT), 2^{ème} trimestre 2010 : **11,2 %**
- Chômeurs demandeurs d'emploi indemnisés, octobre 2010 : **200 855**

Wallonie (hors Communauté germanophone), novembre 2010

- Demandeurs d'emploi demandeurs d'allocations : **194 164**
- Jeunes en stage d'attente : **21 561**
- Indicateur de demande d'emploi : **14,2 %**

(source : SPF Économie, ONEM, le Forem)

INDICATEURS HARMONISÉS AU NIVEAU EUROPÉEN

Cette rubrique présente les principaux indicateurs du marché de l'emploi tels que définis suite aux recommandations du Bureau International de Travail (BIT) : le taux d'activité, le taux d'emploi et le taux de chômage. Ces taux sont calculés sur base des résultats des Enquêtes sur les Forces de Travail (EFT). Ces enquêtes sont réalisées par le SPF Economie qui publie les résultats par année et trimestre.

Selon les dernières données disponibles qui concernent le 2^{ème} trimestre 2010, la Wallonie présente un taux de chômage de 11,2%. Conséquence de la crise économique de 2008-2009, le taux de chômage wallon est en hausse d'1 point de pourcent entre le 2^{ème} trimestre 2009 et le 2^{ème} trimestre 2010. Cette augmentation touche l'ensemble des régions du pays : +0,9 point de pourcent à Bruxelles (de 15,9 % à 16,8 %) et de +0,3 point de pourcent

en Flandre (de 4,8 % à 5,1%). Sur l'ensemble du pays, le taux de chômage est passé de 7,5 % au 2^{ème} trimestre 2009 à 8,2 % un an plus tard.

Au niveau du taux d'emploi, les données du 2^{ème} trimestre 2010 indiquent également une évolution défavorable à un an d'écart. Le taux d'emploi wallon est ainsi passé de 56,7 % à 56,1 % entre le 2^{ème} trimestre 2009 et la même période en 2010.

Les trois chiffres à retenir pour la Wallonie en 2009 sont :

- un taux d'activité de 63,3 %
- un taux d'emploi de 56,2 %
- un taux de chômage de 11,2 %

	Taux d'activité harmonisé	Taux d'emploi harmonisé	Taux de chômage harmonisé			
	2009 annuel	2009 annuel	2008 annuel	2009 annuel	2009 trimestre 2	2010* trimestre 2
Wallonie	63,3	56,2	10,1	11,2	10,2	11,2
Bruxelles	65,5	55,1	16,0	15,9	15,9	16,8
Flandre	69,2	65,8	3,9	5,0	4,8	5,1
Belgique	66,9	61,6	7,0	8,0	7,5	8,2

Source : SPF Economie, Direction générale Statistiques et information économique, Enquêtes sur les Forces de Travail
* dernières données disponibles

CHÔMEURS DEMANDEURS D'EMPLOI INDEMNISÉS

L'ONEM communique tous les mois la statistique des chômeurs demandeurs d'emploi indemnisés⁽¹⁾. Cette statistique renseigne sur l'importance des paiements effectués par l'ONEM et permet notamment d'éclairer les évolutions du chômage. Les données sont communiquées avec un mois de décalage par rapport aux données du Forem.

En Wallonie, le nombre de chômeurs demandeurs d'emploi indemnisés est passé de 196 197 en septembre 2010 à 200 855 en octobre 2010, soit une augmentation de 2,4 %.

À un an d'écart, le nombre de chômeurs demandeurs d'emploi indemnisés wallons reste stable (+0,1 % contre +0,7 % au niveau national). Cette stabilité s'observe tant chez les femmes (+0,2 %) que chez les hommes (+0,0 %). Suite à la crise impactant davantage les secteurs industriels fortement masculins, le nombre de chômeurs demandeurs d'emploi indemnisés hommes (51,8 %) est supérieur à celui des femmes.

(1) après un emploi à temps plein ou après les études

	Chômeurs demandeurs d'emploi indemnisés Octobre 2010		
	Hommes	Femmes	Total
Wallonie	103 963	96 892	200 855
Bruxelles	42 932	34 930	77 862
Flandre	87 157	74 918	162 075
Belgique	234 052	206 740	440 792

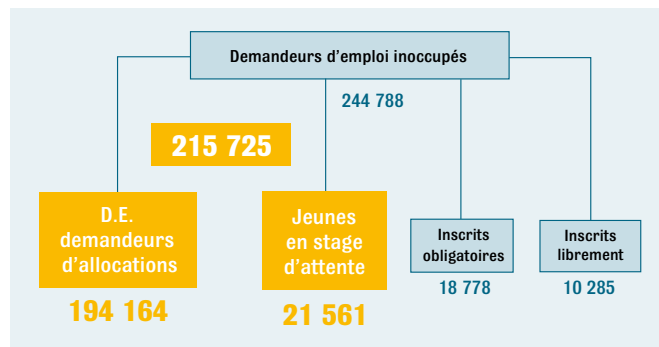
Source : ONEM, Stat info

SYNOPTIQUE DES DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPÉS

Fin novembre 2010, la Wallonie (hors Communauté germanophone) dénombre 215 725 demandeurs d'emploi (D.E.) demandeurs d'allocation et jeunes en stage d'attente.

Parmi ces personnes, la moitié sont des femmes, 23 % sont âgées de moins de 25 ans, 51 % n'ont pas dépassé le niveau de l'enseignement secondaire du second degré et 41 % ont une durée d'inoccupation de plus de deux ans.

À ces personnes, il convient d'ajouter 18 778 demandeurs d'emploi inscrits obligatoirement et 10 285 demandeurs d'emploi inscrits librement pour un total de 244 788 demandeurs d'emploi inoccupés (D.E.I.).



Source : le Forem

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE

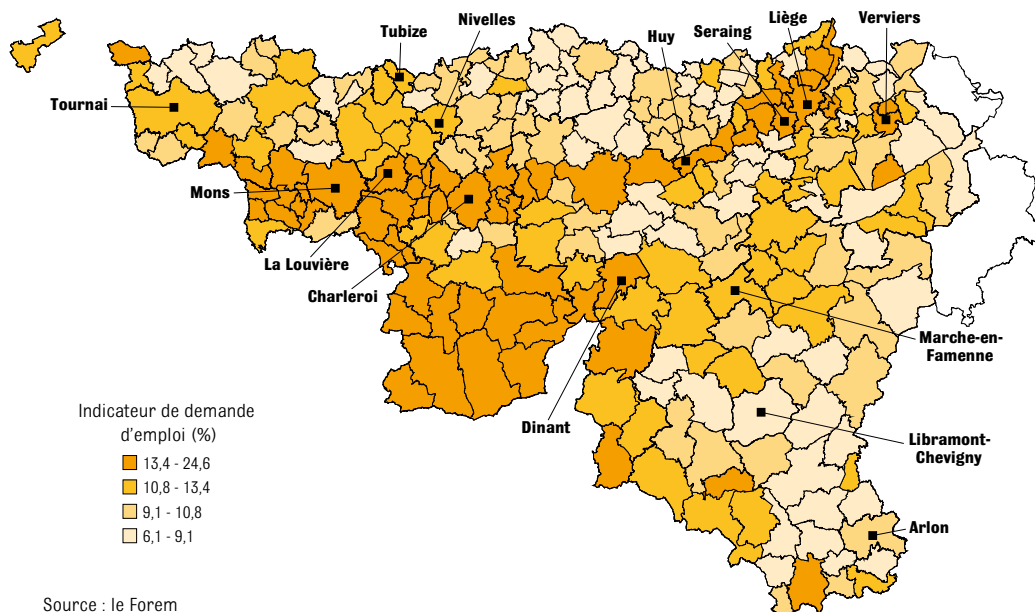
Fin novembre 2010, l'indicateur de demande d'emploi en Wallonie (hors Communauté germanophone) est de 14,2%⁽¹⁾. La répartition géographique de cet indicateur présente d'importantes disparités. L'est et l'ouest du territoire ainsi que l'axe Nationale 4 concentrent une grande partie des communes où l'indicateur est inférieur à la moyenne régionale. C'est au niveau du sillon Sambre et Meuse et de la botte du Hainaut que les indicateurs sont les plus élevés.

Parmi les 253 communes wallonnes de langue française, 195 ont un indicateur inférieur à l'indicateur régional. Six communes présentent un indicateur inférieur à 7,0 % : Vaux-sur-Sûre, Léglise, Attert (Direction régionale d'Ar-lon), Assesse (D.R. de Namur), Mont-de l'Enclus (D.R. de Tournai) et Aubel (D.R. de Verviers).

À l'opposé, 58 communes ont un indicateur supérieur ou égal à l'indicateur régional. C'est dans les communes de Colfontaine, Quaregnon, Boussu, Quiévrain (D.R. de Mons), Farciennes, Charleroi (D.R. de Charleroi), Hastière (D.R. de Namur) et Liège (D.R. de Liège) que sont observés les indicateurs les plus élevés (plus de 21 %).

Une information détaillée commune par commune peut être consultée via : <http://www.leforem.be/endirect/actions/chiffres-et-analyses/statistiques/statistiques-locales.html>

(1) L'indicateur de demande d'emploi rapporte le nombre de D.E. demandeurs d'allocation et jeunes en stage d'attente à la population active calculée par le Steunpunt WSE pour l'IWEPS (dernière estimation disponible, moyenne 2008). Le taux de demande d'emploi est quant à lui de 16,2 % à fin novembre 2010. Ce taux correspond au nombre D.E.I. divisé par la dernière estimation de la population active (moyenne 2008)..



Source : le Forem

ÉVOLUTION DE LA DEMANDE D'EMPLOI

Tout comme le mois précédent, novembre voit le niveau de la demande d'emploi en Wallonie (hors la Communauté germanophone) diminuer tant sur base mensuelle que sur base annuelle.

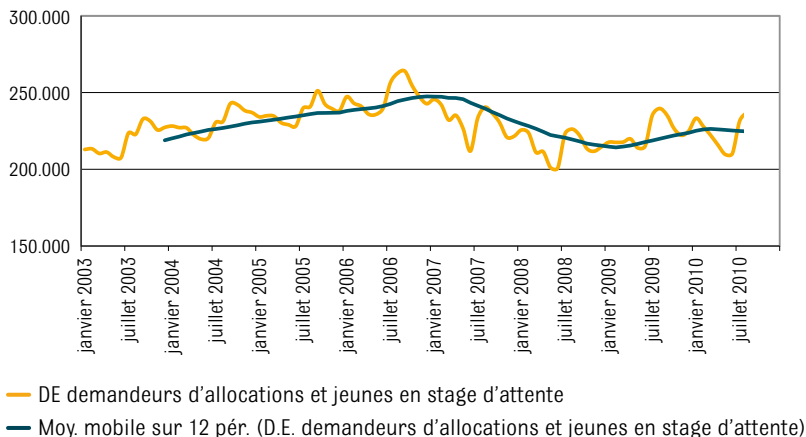
Entre octobre 2010 et novembre 2010, le nombre de D.E. demandeurs d'allocations et de jeunes en stage d'attente a diminué de 4 633 unités (-2,1%). Cette évolution saisonnière est d'ampleur semblable à celle observée l'année précédente (-1,9% en novembre 2009 et novembre 2008).

La diminution par rapport au mois dernier est tant le fait du recul des D.E. demandeurs d'allocations (-2,0%, -3 865 personnes) que des jeunes en stage d'attente (-3,4%, -768 unités).

Par rapport à l'année précédente (de novembre 2009 à novembre 2010), le nombre total des D.E. demandeurs d'allocations et des jeunes en stage d'attente diminue de 6 396 unités (-2,9%). C'est le huitième mois consécutif que l'écart annuel n'est plus orienté à la hausse. Notons toutefois que par rapport à novembre 2008, soit peu après le début de la crise économique, la tendance reste orientée à la hausse (+1,9% à deux ans d'écart).

Mis à part les personnes âgées de 50 ans et plus (+3,5%), l'ensemble des classes d'âge sont en recul sur base

Évolution du nombre de demandeurs d'emploi demandeurs d'allocations et des jeunes en stage d'attente en Wallonie (hors Communauté germanophone)



Source : le Forem

annuelle. L'ampleur de ces diminutions varie de -4,0% parmi les personnes âgées de moins de 25 ans, à -5,3% auprès de celles âgées de plus de 30 ans et de moins de 40 ans.

Au niveau des études, la plus forte diminution à un an d'écart s'observe parmi les diplômés du secondaire du 2^{ème} degré (-5,1%), alors que les diplômés du supérieur augmentent légèrement (+0,5%).

Le nombre de D.E. demandeurs d'allocations et jeunes en stage d'attente inoccupés de « 6 mois à moins d'1 an » diminue de 9,0%.

Novembre 2010	D.E. demandeurs d'allocations	Jeunes en stage d'attente	Total	% Femmes	Écart annuel
Répartition selon la classe d'âges					
Moins de 25 ans	30 840	19 702	50 542	48,2%	-4,0%
25 ans à moins de 30 ans	28 375	1 852	30 227	50,8%	-4,9%
30 ans à moins de 40 ans	44 237	7	44 244	50,3%	-5,3%
40 ans à moins de 50 ans	41 167	0	41 167	49,1%	-4,5%
50 ans et plus	49 545	0	49 545	50,3%	+3,5%
Répartition selon le niveau d'études					
Primaire + sec. de base	50 529	2 662	53 191	40,0%	-3,9%
Secondaire 2 ^{ème} degré	53 779	3 221	57 000	49,2%	-5,1%
Secondaire 3 ^{ème} degré	61 669	9 630	71 299	55,0%	-1,4%
Supérieur	20 618	5 573	26 191	59,3%	+0,5%
Apprentissage	6 867	463	7 330	37,2%	-3,8%
Autres	702	12	714	42,0%	+7,2%
Répartition selon la durée inoccupation					
Moins de 6 mois	42 460	19 505	61 965	50,3%	-0,5%
6 mois à moins d'1 an	24 827	1 800	26 627	48,6%	-9,0%
1 an à moins de 2 ans	38 197	227	38 424	47,4%	+1,6%
2 ans à moins de 5 ans	42 585	19	42 604	49,4%	-4,3%
5 ans et plus	46 095	10	46 105	51,6%	-4,4%
TOTAL	194 164	21 561	215 725	49,7%	-2,9%

Source : le Forem

L'évolution à un an d'écart reste orientée à la hausse pour la catégorie des D.E. demandeurs d'allocations et jeunes en stage d'attente inoccupés depuis « 1 an à moins de 2 ans » (+1,6%).

Fin novembre 2010, l'indicateur de demande d'emploi⁽¹⁾ est de 14,2% et enregistre un recul de 0,3 point de pourcent à un an d'écart. Cette diminution est perceptible sur la majorité des D.R. à l'exception d'Arion (+0,1 p.p.).

(1) D.E. demandeurs d'allocations et jeunes en stage d'attente divisés par la dernière estimation de la population active calculée par le Steunpunt WSE pour l'IWEPS (moyenne 2008).

LES OPPORTUNITÉS D'EMPLOI DIFFUSÉES PAR LE FOREM

Depuis le début de l'année, 205 949 opportunités d'emploi ont été diffusées par le Forem dont 18 756 durant le mois de novembre 2010. Le Forem offre la possibilité à certains partenaires de diffuser leurs opportunités d'emploi de manière automatique via le site leforem.be. Parmi ces opportunités, 81 561 proviennent d'autres services publics de l'emploi (SPE)⁽¹⁾ et 2 428 d'autres partenaires.

Des 121 960 opportunités gérées par le Forem, 63 166 relèvent du circuit de travail hors intérim et aides publiques (soit essentiellement les contrats à durée déterminée et indéterminée), 38 776 concernent des contrats intérimaires⁽²⁾ et 20 018 bénéficient d'aides publiques. Le nombre d'opportunités d'emploi est en augmentation. Au niveau des chiffres cumulés depuis le début d'année, les oppor-

tunités d'emploi gérées par le Forem ont augmenté de 12,0 % sur base cumulée annuelle.

En comparant les mois de novembre 2010 et 2009, l'évolution est également positive (+ 11,4 %)⁽³⁾. La hausse du nombre d'opportunités concerne davantage les postes intérimaires (+ 27,6 %) et ceux liés à des aides publiques (+ 13,3 %).

- (1) Dans le cadre de l'accord sur l'échange systématique des offres d'emploi entre les organismes publics régionaux de l'emploi.
- (2) Parmi les postes intérimaires sont comptabilisés ceux diffusés de manière automatique via le site du Forem.
- (3) Considérant les opportunités d'emploi gérées par le Forem et celles diffusées pour d'autres partenaires, la hausse annuelle est de 15 %.

Opportunités d'emploi selon le circuit de travail	Cumul depuis 01/10	Évol. du cumul à un an	Postes du 11/10	Postes du 11/09	Évolution à un an
Circuit de travail hors intérim et aides publiques	63 166	6,20 %	4 755	4 706	1,00 %
Postes intérimaires	38 776	19,30 %	3 634	2 847	27,60 %
Aides publiques (APE, PTP, PFI, etc.)	20 018	18,40 %	1 478	1 305	13,30 %
Total gestion par le Forem	121 960	12,00 %	9 867	8 858	11,40 %
Diffusion autres services publics de l'emploi (SPE)	81 561	-	8 481	5 924	-
Diffusion autres partenaires	2 428	-	408	29	-
Total diffusion par le Forem	205 949	-	18 756	14 811	-

Source : le Forem

DEMANDEURS D'EMPLOI TERMINANT UNE FORMATION QUALIFIANTE

Demandeurs d'emploi terminant une formation qualifiante et disponibles sur le marché du travail. Top 20 par métier. Décembre 2010.			
Intitulé métier	Total	Intitulé métier	Total
Opérateur d'entrepôt	38	Delégué commercial	12
Employé administratif gestion	26	Vendeur comptoir-service après-vente	12
Maçon	24	Couvreur	10
Employé administratif	23	Opérateur de centre de contact	10
Agent de gardiennage	21	Poseur de meubles fixes d'intérieur	10
Ouvrier polyvalent	18	Employé à la comptabilité	10
Employé de secrétariat	18	Fontainier	10
Conducteur poids lourd - pratique C+E	16	Conducteur autobus/autocar (pratique)	10
Croupiers	14	Technicien de laboratoire	9
Secrétaire juridique	13	Technicien en usinage	9
Autres métiers			128
Total			441

Ce tableau reprend les demandeurs d'emploi qui termineront, au cours de ce mois de décembre 2010, une formation qualifiante organisée par Forem Formation en gestion propre et qui sont disponibles sur le marché du travail.

Sont également à la recherche d'un emploi dans leurs métiers respectifs : 18 ouvriers polyvalents, 18 employés de secrétariat, 16 conducteurs de poids lourd (C et C + E), etc. fraîchement formés.

Parmi les 441 personnes qui termineront une formation qualifiante au cours du mois, près de la moitié (44 %) aura été formée à un des métiers en pénurie étudiés dans le cadre des actions Job Focus.

Cinq métiers regroupent un quart des personnes fraîchement formées et disponibles sur le marché de l'emploi. Il s'agit d'opérateurs d'entrepôt, d'employés administratifs de gestion, de maçons, d'employés administratifs et d'agents de gardiennage (respectivement 38, 26, 24, 23 et 21 personnes formées).

CROISSANCE VERTE DE L'ÉCONOMIE

DES SECTEURS ET DES EMPLOIS EN CROISSANCE

Aujourd'hui beaucoup de monde s'accorde pour reconnaître que nous vivons à une époque de turbulences et particulièrement en matière économique avec des incidences sur le marché de l'emploi. Suite à la crise économique, beaucoup d'experts pensent, malgré des signes qui précédemment auraient été de bonne augure, que le retour à la normale n'apparaît pas encore avec certitude à l'ordre du jour, voire -pour d'autres- n'apparaîtrait même plus souhaitable.

Flou, brouillard sont d'autant plus importants que d'une part, les gouvernements doivent faire face à des défis ambitieux (pour reprendre par exemple l'OCDE), comme diminuer le niveau de chômage, favoriser une croissance génératrice d'emploi tout en réduisant les déficits budgétaires et que, d'autre part, la contrainte environnementale, pour l'heure, avec ses impacts sur l'ensemble de l'économie apparaît presque inévitable.

Dans ce contexte difficile, la question de la « croissance verte » devient prometteuse tant pour les bénéfices annoncés par la reconversion d'une économie riche en carbone que des gains escomptés en création d'emplois.

Selon les estimations actuelles, certains prévoient des milliers d'emplois générés par cette nouvelle vague, d'autres experts – se référant plus souvent aux principes de Schumpeter de création/destruction – sont plus nuancés. Plus globalement, on peut convenir que la « croissance verte » serait un processus où jouent ensemble,

la création et la destruction d'emplois, la substitution d'emploi au sein d'une même profession mais surtout un fort besoin d'adaptation concernant finalement l'ensemble des secteurs et des métiers mais à des degrés assez divers.

Beaucoup d'études sont actuellement publiées sur le sujet, elles confirment surtout que pour le moment, l'incertitude domine : vivons-nous un tournant précurseur de changement fondamentaux ou une « adaptation » comme l'économie en connaît régulièrement ? Le paradigme économique qui repose encore souvent sur la valeur d'échange va-t-il évoluer vers une économie fondée sur la valeur d'usage, les fonctionnalités ? Faut-il anticiper, tenter de réguler ces changements ou laisser faire le marché comme – par exemple – à la fin des années 90 avec la révolution des TIC (technologies de l'information et de la communication) ?

Autant de brouillard réclame – chez chaque capitaine et hormis la prudence liée au peu de visibilité – la définition de priorités (sans doute temporaires) pour continuer d'avancer jusqu'à la prochaine mise au point.

Après avoir abordés les priorités qui semblent partagées à ce sujet, cette synthèse propose, pour la Wallonie et en matière de formation professionnelle, quelques enseignements utiles aussi pour déterminer les prochains caps.

PRIORITÉS POUR L'EFFORT « VERT »

■ Créer des convergences et stimuler l'intégration

Leitmotiv entendu partout, de l'ingénieur de projets à l'opérateur de terrain, l'intégration, le décloisonnement, la mise en synergie, la création de convergences confirment la nécessité de sortir du mille feuilles institutionnel pour disposer d'un schéma intégré régional de l'emploi durable. À l'autre bout du continuum « stratégie - opération » la question des « ponts thermiques », par exemple, illustre très bien que des dysfonctionnements très concrets relatifs à l'isolation de bâtiments proviennent notamment du saucissonnage des métiers.

Les compétences vertes sont caractérisées par l'évolution des contextes de travail, l'utilisation de nouveaux matériaux, de nouvelles techniques et manières de « mettre en œuvre » ainsi que de nouvelles exigences de qualité et, enfin, elles réclament des modes d'organisation du travail intégrés et coordonnés.

Les Alliances Emploi Environnement⁽¹⁾ apparaissent issues en droite ligne de ce principe générique en y associant les acteurs de l'emploi et de la formation en partenariat. Ces alliances devraient favoriser la production de contrats

multisectoriels renforçant l'engagement de chacun et la coopération avec les autres signataires. En Wallonie, six domaines seront ainsi couverts : développement économique, labellisation, logement public, cahier des charges, financement et formation.

Un certain consensus toutefois non exempt de tensions semble apparaître autour de la définition du qualificatif « vert », qualificatif vraisemblablement plus pertinent relativement aux compétences tant incorporées chez un professionnel que développées par une formation.

(1) Pour plus d'informations, suivez le lien : <http://gouvernement.wallonie.be/lancement-des-chantiers-de-l-alliance-emploi-environnement-06-05-10>.

■ Définir la notion de « compétence verte »⁽¹⁾

Une compétence « verte » serait ainsi une combinaison, une intégration de savoirs, de savoir-faire et de savoir-être permettant de réaliser des activités professionnelles visant à augmenter l'efficacité dans l'utilisation des ressources, l'efficacité énergétique ou à réduire les impacts environnementaux de l'activité. L'idéal étant de pouvoir rencontrer conjointement plusieurs de ces objectifs.

À terme, ces compétences « vertes » permettraient l'anticipation des impacts environnementaux et une utilisation rationnelle des ressources dans les différents domaines de l'activité professionnelle depuis la conception jusqu'à la maintenance des biens ou des services (conception - conseil - étude - fabrication - installation - mise en œuvre - contrôle et audit - vente et distribution - maintenance).

■ Vers un verdissement des territoires⁽²⁾

La territorialisation de la gouvernance semble être, et particulièrement en matière de « vert », un enjeu important. Cela dépasse bien l'intérêt du rural - à côté de l'urbain - parce qu'habituellement, par exemple, le secteur des énergies renouvelables s'y développe. Un ensemble d'expériences intéressantes voit le jour.

Par exemple, la ville de Londres a un plan très ambitieux de réduction de la consommation énergétique des ménages (en adaptant notamment les compteurs et les chaudières) - opportunité pour les personnes et le business - cette expérience engendre des effets sur la formation ou la mise à l'emploi de personnes qui en sont éloignées.

En Autriche, la Styrie est en passe de devenir un « green valley » qui de gros importateur d'énergie se transforme en exportateur avec une croissance de 20 % des emplois dans ce domaine et perçoit bientôt devenir indépendant électriquement, permettant des économies, favorisant la demande locale, libérant des revenus pouvant engendrer du travail.

Dans le Jura, la création d'une « société d'économie mixte » réunissant subvention publique ou privée pour produire de l'ouate de cellulose au départ des ressources locales, bénéficie de cette structure pour bien se positionner dans le secteur public.

■ Des emplois verts accessibles à tous ?

La croissance verte et surtout son impact attendu sur l'emploi présente plusieurs défis en matière de gouvernance et d'emploi.

Des interrogations importantes demeurent en matière d'opportunités d'emploi ; quel va être le degré de tension en recrutement des candidats ? Il semble déjà assez clair que la question des « pénuries » et des « fonctions critiques » sera d'autant accrue que les employeurs rechercheront des « experts en tout » plutôt que lorsque possible, d'adapter l'organisation du travail.

L'économie verte semble concerner d'emblée des secteurs assez « masculins utilisant de la main-d'œuvre dans

L'anticipation des impacts environnementaux concerne divers domaines : rechercher l'efficacité économique, écologique, énergétique ; utiliser les ressources locales et renouvelables ; limiter et gérer les déchets ; utiliser des matériaux plus sains pour l'environnement, les travailleurs et les occupants ainsi que des matériaux réutilisables ou recyclables ; anticiper les besoins des futurs utilisateurs des biens ou infrastructures ; prévenir les risques pour la santé ; intégrer les facteurs bioclimatiques ; diminuer l'empreinte écologique ; intégrer les éléments culturels et de l'habitus des personnes, etc.

(1) Éléments recueillis dans le groupe d'experts réunis pour l'établissement du cadastre des « formations vertes » de la première Alliance Emploi Environnement.

Enfin la construction de logements sociaux fort isolés permet de transformer les passoires énergétiques en logement permettant aux personnes défavorisées de faire des économies tout en participant à la réduction de gaz à effets de serre, etc.

La problématique du territoire et corollaire du principe de subsidiarité est aussi associée au développement intégré des dynamiques en présence, développement économique sociaux, développement de l'environnement et de la gouvernance pour dépasser complètement le territoire comme simplement un endroit de captation d'opportunités ou une volonté de relocalisation partielle des activités économiques.

À côté de la territorialisation souvent évoquée en la matière, une gouvernance multi-niveaux, la production de règles claires réduisant l'incertitude des investisseurs sont requises autant que les innovations technologiques.

(2) Éléments issus de la conférence ETD/OCDE leed de décembre 2010.

la force de l'âge » – il faudra tenir compte des bénéficiaires (femmes, personnes peu qualifiées, travailleurs âgés) afin qu'ils puissent bénéficier de l'essor « vert ».

Enfin, pour les représentants des travailleurs, les métiers verts doivent faire l'objet d'emplois décents, sûrs et de qualité dans le respect de la législation et des conventions collectives de travail où la santé et les conditions de travail des travailleurs doivent bénéficier du même intérêt que les performances environnementales ou le développement durable.

À L'AGENDA 2011

Dans beaucoup de régions d'Europe, la question de la croissance verte est abordée en distinguant fréquemment le secteur de la construction, des énergies renouvelables et puis les autres secteurs de l'économie « traditionnelle » – selon la manière dont ceux-ci composent le portefeuille de spécialisation régionale.

En Wallonie, la première alliance emploi environnement prévue dans le Plan Marshall 2.vert concerne, sans surprise, le secteur de la construction. En effet, il s'agit (ici comme ailleurs) d'un secteur avec un fort potentiel de croissance. Quelques balises suffisent à en être convaincu : plus de 100 000 logements doivent être construits dans les prochaines années en respectant de nouvelles normes – 1 100 000 maisons (les 4/5 du parc immobilier ne serait pas aux normes d'isolation actuelles) et 100 000 logements publics seraient à rénover.

Un groupe d'experts a été réuni par les cabinets de messieurs les Ministres Antoine et Nollet, ces derniers mois dans le cadre de la première Alliance Emploi-Environnement (dédiée à la construction) afin de dresser – en matière de formation professionnelle – l'écart entre les besoins des entreprises et l'offre de formation.

Ces travaux fournissent des enseignements pour orienter la pratique 2010 et 2011.

Si un cadastre de la « formation verte » a été constitué avec l'aide des partenaires et fera l'objet d'une mise à jour de Formabanque, la demande n'a pu être quantifiée précisément – confirmant l'aléa que rencontrent aujourd'hui la très grosse majorité des études sur la question.

Les spécialistes se penchent pourtant déjà sur les « prochaines alliances » où l'étude de l'adaptation « offre/demande » sera plus difficile. Énergies renouvelables, logistique, gestion et recyclage des déchets, chimie, industrie alimentaire, industrie de fabrication, services, « green TIC », ... sont autant de domaines porteurs à investiguer de plus près.

Les enseignements de cette tentative d'anticiper la rencontre entre l'offre et la demande de formation sont en droite ligne de ce qui est observé ailleurs en Europe :

- Pour reprendre ici une conclusion du groupe de travail « construction » dont il est question : trois évolutions « génériques » (PEB, labellisation et normalisation du cahier de charge) vont avoir un impact sur quatre grands champs d'activité : l'isolation, la pose de fermetures menuisées, les techniques spéciales (comme par exemple : chauffage, électricité, ventilation) et les nouvelles constructions (dont les constructions à « basse énergie », les maisons « passives » et les constructions à « énergie positive »).
- Toujours limité au domaine de la construction, des connaissances/compétences « vertes » sont attendues par les employeurs dans les domaines suivants :
 - aux éco-matériaux/matériaux écologiques,
 - à l'étanchéité à l'air,

- à la performance énergétique des bâtiments,
- au passif et à la basse énergie,
- aux nœuds constructifs/ponts thermiques,
- aux principes/techniques de ventilation,
- aux principes/techniques de l'isolation thermique et acoustique,
- aux techniques de chauffage,
- à la gestion/approche globale de l'enveloppe,
- aux énergies renouvelables,
- aux autres métiers de la construction durable,
- à la gestion des eaux et déchets,
- au rapprochement entre conception et mise en œuvre.

- La vision « intégrative » du porteur de projet joue un rôle important ainsi que la mesure de son impact personnel sur l'environnement ; un chantier réussi devient le fruit du travail d'une équipe et non plus de comportements individuels.
- En Wallonie comme ailleurs, il n'est pas vraiment question de gisement important de nouveaux métiers. Hormis des éco-conseillers, des auditeurs énergétiques, des professionnels de la ventilation, ... il y a (ou y aura) un besoin massif, mais ponctuel, d'adapter les compétences des professionnels en place⁽¹⁾ et de produire une offre de formation (déjà adaptée en grande partie) présentant moins de modules spécifiques que de matières vertes intégrées dans les cursus existants.
- Certains métiers sont ou seront impactés plus que d'autres, ainsi les métiers de la conception apparaissent actuellement au devant de la scène (architecture - conseil).
- Pour tirer parti des possibilités économiques offertes par l'économie sobre en carbone, les forces de travail doivent disposer des compétences adéquates. Un consensus se dessine sur le fait que l'acquisition des compétences nécessaires à la transition vers l'économie sobre en carbone passe par l'amélioration des compétences existantes plutôt que par l'élaboration de nouveaux programmes et formation.
- La logique « c'est la qualité des résultats » qui prime - et ceci est fortement lié à l'intégration des habiletés dont il vient d'être question - devient centrale. D'aucuns remettant même en cause les processus de certification pour réclamer des audits des bâtiments – renforçant d'autant plus l'excellence du résultat et donc de l'excellence de l'intégration des mises en œuvre à l'amont.

(1) À titre illustratif, selon le secteur de la construction, la Wallonie compte environ 4 000 architectes, plus de 8 700 maçons, plus de 1 700 carreleurs, plus de 5 300 menuisiers et autres poseurs de fermetures, 2 000 couvreurs, 1 700 monteurs en chauffage et assimilé, plus de 5 000 électriciens, 2 000 plafonneurs, cimentiers, etc.

- Des carences sont aujourd'hui décelées en termes de compétences/métiers de la conception et du conseil. Au plan de la formation, et ceci doit tempérer ce constat, l'anticipation peut jouer des tours en termes d'adaptation des volumes des stagiaires à la demande des entreprises qui reste difficile à cerner.
- Si l'ensemble de l'offre de formations « vertes » ne fait donc pas l'objet essentiellement de modules spécifiques « verts », un module de sensibilisation à l'utilisation rationnelle de l'énergie, au développement durable adapté aux principaux métiers apparaît nécessaire. L'IFAPME pour l'alternance et Forem Formation ont adapté déjà fortement l'offre de formation comme les opérateurs des EFT/OISP et liés au secteur.
- La formation des formateurs est, ici et d'autant plus

qu'il y a peu de gisement de nouveaux métiers, essentielle. L'intégration des formations dispensées par les producteurs de matériaux (par exemple) apparaît peu prise en compte. À ce titre des partenariats entre divers opérateurs de formation pourraient être envisagés.

- L'adaptation des programmes de l'enseignement représente un autre chantier important.
- Orientation, information métier joueront un rôle important dans le recrutement des stagiaires en formation. Le partage de l'information, mettre les questions en transparence est important.

UN BREF APERÇU DE L'OFFRE ACTUELLE DE FORMATION

En 2010, plus de 400 formations (dont les contenus ont été adaptés pour développer des compétences vertes) ont été dispensées. Globalement cela représente plus de 15 000 « places occupées ». Entre 2009 et 2010 une augmentation ou une requalification importante de l'offre de formations « vertes » a été observée.

En omettant les formations VCA (Veiligheid, Gezondheid en Milieu Checklist Aannemers), au sens large, une formation sur trois du cadastre apparaît être relative au domaine de l'étude et de la conception. Les formations qui se réfèrent au revêtement, peinture et enduits, ... représenteraient 13 % de l'offre globale, la formation concernant les maçons offre plus de 10 % des places occupées contre 11,5 % pour celle des chauffagistes, climatisation et ventilation.

Les formations « courtes » de moins d'une semaine semblent majoritaires. Cette information est cependant à relativiser car certains modules faisant partie de formations plus longues mais qui peuvent par ailleurs être dispensés à la carte gonflent artificiellement le volume de formations courtes. Une formation sur trois, concerne

toutefois des formations dépassant le mois, il s'agit alors de formations au métier, de formation « au long cours » dont le contenu a été adapté.

L'offre publique de formations « vertes » concerne tant les travailleurs, les demandeurs d'emploi, les étudiants/apprentis et les formateurs/enseignants. Les travailleurs ouvriers et les demandeurs d'emploi représentent les publics les plus souvent bénéficiaires de ces formations.

Une rapide analyse des formations par lieu laisse apparaître des formations dispensées uniquement dans un ou deux endroits de Wallonie. Il en est ainsi pour les formations de connaissance du bois, l'éco-construction, la pose de bardage, les ouvriers environnementalistes, l'aménagement de jardin (toiture verte), la PEB pour certains métiers, etc. Certains domaines présentent une couverture géographique moindre, comme la gestion et valorisation des déchets, la pose de panneaux solaires.

DES COMPÉTENCES POUR DES EMPLOIS VERTS

Le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop) à Thessaloniki (Grèce) vient de réaliser une étude sur la formation pour l'économie verte dans les six États membres suivants : l'Allemagne, le Danemark, l'Espagne l'Estonie, la France, et le Royaume-Uni.

Cette publication⁽¹⁾, qui s'inscrit dans le cadre d'une étude plus large conduite avec l'Organisation internationale du travail (OIT), révèle que le développement de l'économie verte repose bien plus sur l'amélioration de compétences déjà existantes que sur la création d'emplois « verts » totalement nouveaux ou de compétences vertes « spécialisées ».

L'étude du Cedefop indique par ailleurs que nombre de compétences nécessaires pour les emplois sobres en carbone sont déjà présentes dans de nombreuses professions. Dès lors, un dosage équilibré entre des compétences génériques (être autonome, savoir communiquer, etc.), vertes génériques (utiliser de manière efficace l'énergie, limiter la production des déchets, etc.) et professionnelles « complémentaires » s'avère nécessaire afin de relever le défi d'une économie sobre en carbone.

Le parallèle est ainsi fait avec la révolution des nouvelles technologies de l'information qui sont devenues essentielles pour des nombreux aspects de la vie professionnelle. Suivant le même chemin, les compétences vertes seraient également appelées à devenir tout aussi importantes et toucheraient à terme toutes les professions. Dès lors, il est recommandé aux décideurs politiques de se concentrer principalement sur les moyens à mettre en œuvre pour aider les individus à adapter ou enrichir les compétences qu'ils possèdent déjà.

Ainsi, en développant une économie sobre en carbone, le rapport précise que les pouvoirs publics peuvent gagner sur deux tableaux : relever les défis du changement climatique et réduire le chômage.

Bien que les recommandations insistent plus sur le perfectionnement professionnel que le développement de nouvelles compétences vertes, il est toutefois indiqué que certains secteurs devront consentir à des investissements significatifs. Par exemple, l'efficacité énergétique et la performance énergétique des bâtiments impliquent de perfectionner les compétences de la main-d'œuvre actuelle afin répondre aux normes et législations en la matière.

Il est également pointé un déficit dans nos économies européennes de compétences managériales, techniques et spécialisées, dont beaucoup sont liées aux sciences, aux technologies, à l'ingénierie et aux mathématiques (STIM). Plus qu'une pénurie de « nouvelles compétences », les disciplines relevant des STIM sont en baisse de popularité aux niveaux des études secondaires et supérieures. Etant donné l'évolution démographique, certains pays d'Europe pourraient se trouver confrontés à un nombre insuffisant d'ingénieurs pour remplacer ceux qui partent à la retraite. Cette pénurie d'ingénieurs serait un

frein à la réalisation de grands projets d'infrastructure, notamment dans le secteur de l'environnement.

Pour ce, la mise en œuvre d'une stratégie globale qui intègre la compréhension de l'impact environnemental des professions dans les systèmes d'éducation et de formation est préconisé. Il est en effet plus efficace d'intégrer le développement durable et les aspects environnementaux dans les qualifications existantes que de créer de nouveaux référentiels de formation. Les stratégies de développement des compétences doivent répondre à plusieurs exigences :

1. offrir des formations abordables et adaptées afin de permettre aux individus de compléter leur compétences ;
2. stimuler auprès des plus jeunes l'apprentissage des STIM afin de développer un socle de compétences de haut niveau liées à la sobriété en carbone ;
3. améliorer chez les travailleurs les compétences génériques, tant celles exigées dans pratiquement toutes les professions que celles « vertes » qui devraient faire partie intégrale de toute profession ;
4. mettre d'avantage l'accent sur la formation des formateurs en ce qui concerne les questions environnementales et l'enseignement de nouvelles techniques, notamment dans le secteur de la construction et de l'agriculture.

Le Cedefop conclut que pour exploiter pleinement le potentiel de création d'emploi de l'économie sobre en carbone, les décideurs politiques en Europe doivent s'assurer que leur soutien aux compétences et à la formation soit à la hauteur des priorités et des ambitions de leurs stratégies en faveur de l'investissement dans l'innovation et les infrastructures vertes.

(1) Cedefop, Skills for green jobs, Publications Office of European Union, 2010 - <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/16439.aspx>

LES INDUSTRIES CHIMIQUE ET PHARMACEUTIQUE

UN SECTEUR EN MOUVEMENT ET EN DÉVELOPPEMENT

Selon Essenscia Wallonie⁽¹⁾, l'industrie chimique et des sciences de la vie représente la 2^{ème} activité industrielle en Wallonie, soit près de 25 % du chiffre d'affaires de l'ensemble de l'industrie manufacturière wallonne. En 2009, en Wallonie, tant au niveau des exportations que des importations, le secteur des industries chimique et pharmaceutique occupe la première place (31 % de l'ensemble des exportations wallonnes et 23 % de l'ensemble des importations wallonnes en 2009)⁽²⁾.

En 2008, le secteur des industries chimique et pharmaceutique comptabilisait 210 entreprises en Wallonie (soit

Le secteur comprend la fabrication de produits chimiques de base ainsi que la transformation de ces produits de base en produits pharmaceutiques, produits cosmétiques, peintures, etc.

33 % du pays pour ce secteur)⁽³⁾. Ce sont principalement les sous-secteurs de l'industrie chimique de base, la fabrication d'autres produits chimiques ainsi que l'industrie pharmaceutique qui répertorient le plus d'entreprises. À l'inverse des entreprises tous secteurs confondus, les industries chimi-

que et pharmaceutique recensent beaucoup d'entreprises de grande taille appartenant à des grands groupes internationaux.

Par rapport à l'ensemble du pays, la Wallonie se démarque par une forte spécialisation en biotechnologie, ce qui représente un réel atout. En effet, la Région génère 79 % du revenu total des sociétés de biotechnologie en Belgique. La biotechnologie est utilisée principalement dans quatre domaines : Les soins de santé, les fournisseurs de services et de technologies, l'agro-industrie et l'environnement.

Ce secteur est en outre reconnu, dans le cadre du Plan Marshall, comme pôle de compétitivité par le Gouvernement wallon sous l'appellation BioWin. Il s'adresse au secteur des sciences de la vie qui touche à la santé humaine. Son objectif est de promouvoir le développement de nouveaux produits diagnostiques ou thérapeutiques en Wallonie.

Les industries chimique et pharmaceutique dénombreaient en Wallonie 21 574 postes de travail salarié en 2008, soit 31 % de l'emploi salarié belge du secteur⁽⁴⁾. Entre 2007 et 2008, on assiste à un taux de croissance de 4 % de l'emploi. Une étude réalisée par le Forem⁽⁵⁾ montre qu'un basculement est en cours dans le secteur de la chimie au sens large de la pharmacie en Wallonie. D'un côté, les activités caractéristiques des innovateurs sont en expansion : la pharmacie a presque doublé son volume d'emplois en dix ans. De l'autre côté, sur la même période, les acti-

vités caractéristiques des producteurs traditionnels se réduisent : l'industrie du caoutchouc et des plastiques a perdu plus du tiers de ses emplois et le sous-secteur de la chimie de base et de la parachimie a légèrement réduit son volume d'emploi (diminution de 4,9 %), mais avec des évolutions contrastées suivant les activités.

Deux postes de travail sur trois sont occupés par des employés (66 %). La répartition des travailleurs selon le genre indique que deux tiers des postes de travail sont occupés par des hommes.

DES NORMES LÉGISLATIVES STRICTES

L'arsenal législatif déployé dans ce secteur est diversifié : il va de la législation liée à l'environnement et à la santé, à la législation sur les normes et le contrôle de qualité en passant par la législation relative au marketing des produits pharmaceutiques. L'Union européenne a mis en place le projet de règlement REACH (Registration, Evaluation and Authorisation of Chemicals), qui vise à protéger la santé des consommateurs et l'environnement contre les risques liés à l'utilisation de milliers de produits chimiques. Son but est de contrôler 90 % des produits chimiques commercialisés dans l'Union européenne via un système d'enregistrement, d'évaluation et d'autorisation de ces substances. Ce système a engendré des coûts d'adaptation non négligeables pour les entreprises du secteur.

DES MÉTIERS EN ÉVOLUTION

Les métiers dans le secteur des industries chimique et pharmaceutique ont évolué au cours de ces dernières années. L'industrie chimique et pharmaceutique doit faire face à un manque de personnel scientifique et technique qualifié que ce soit pour la R&D ou pour la production. Les évolutions technologiques, particulièrement dans la biotechnologie, ont entraîné une augmentation des compétences requises par les employeurs.

On assiste également au manque d'intérêt des jeunes pour les études scientifiques. À ce propos, le secteur mène depuis une dizaine d'années des campagnes de sensibilisation des jeunes aux sciences et en particulier à la chimie. Citons parmi les métiers en pénurie ceux liés à la maintenance industrielle (électromécanicien, mécanicien et électricien de maintenance). Une information détaillée sur les métiers du secteur peut être consultée via la plateforme Horizons Emploi accessible via le site www.leforem.be.

(1) Essenscia, Chiffres-clés, <http://www.essenscia.be> - consulté le 17/08/2010

(2) Source BNB

(3) et (4) Source : ONSS 2008, statistiques décentralisées

(5) Le Forem, Les attitudes et les pratiques à l'égard de la gestion des ressources humaines dans l'écosystème des industries chimique et pharmaceutique en région Wallonne, 2006

STRUCTURE ET ÉVOLUTION DE L'EMPLOI PUBLIC BELGE

SOURCE : BFP - BUREAU FÉDÉRAL DU PLAN, 2010

L'étude met en évidence le caractère prépondérant de l'emploi des communautés et régions et des pouvoirs locaux dans l'emploi du « secteur des administrations publiques ».

En termes de type d'activité, l'emploi augmente surtout dans les activités d'administration et d'enseignement alors qu'il a fortement baissé dans la défense. L'origine de l'augmentation de l'emploi de l'activité d'administration a été décortiquée au moyen de l'analyse par fonction. L'analyse a également porté sur l'évolution de la structure de l'emploi par âge, par statut et par niveau de qualification. La proportion de statutaires diminue, le niveau des qualifications augmente ainsi que la part des 50 ans et plus.

Source : www.plan.be/admin/uploaded/201010290859070.wp201019.pdf



LA MOBILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE EN EUROPE

SOURCE : CEE - CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI (FRANCE), 2010

Ce document étudie d'une part les transitions entre emploi, chômage et inactivité et, d'autre part, les transitions au sein de l'emploi, et montre comment certains facteurs tels que le niveau d'éducation, le sexe, l'âge mais également la santé ou la situation matrimoniale jouent sur la qualité de ces transitions.

Certains groupes sociaux apparaissent défavorisés en termes de mobilité sur le marché du travail, en particulier les peu qualifiés, les seniors, les personnes en mauvaise santé, mais également, dans une moindre mesure, les femmes et les jeunes

Source : http://www.cee-recherche.fr/fr/doctrav/130-mobilite_main-oeuvre_europe_heterogeneite_pays.pdf

LEARNING INDICATOR 2010

SOURCE : KLUWER, 2010

Les Belges sont motivés à l'idée de se former dans le cadre de leurs activités professionnelles et la plupart des entreprises leur en donnent la possibilité. C'est ce qui ressort du Learning Indicator 2010 (publication en français), une enquête réalisée pour Kluwer auprès de 2 964 employés, cadres et membres de la direction ainsi que de 1 365 responsables des RH et responsables de la formation.

Bien qu'il soit évident que la formation est considérée comme importante, elle ne fait pas nécessairement l'objet d'une approche stratégique. Les entreprises offrent des opportunités mais la satisfaction concernant les formations n'est que modérée.

Source : http://communities.kluwer.be/kluwer/uploadedFiles/Press_Room/Learning_Indicator_FR.pdf?LangType=2060



IMPACT DE LA CRISE ÉCONOMIQUE SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI EN WALLONIE

SOURCE : LE FOREM, 2010

Deux ans après le début de la crise économique, comment se porte le marché de l'emploi en Wallonie ? Depuis le début de l'année 2010, la situation connaît une légère embellie tant pour l'industrie manufacturière que les transports, même si le niveau des opportunités d'emploi dans l'industrie reste inférieur à ce qui était observé en 2008. L'activité intérimaire connaît une amélioration depuis plusieurs mois sans toutefois être revenu à son niveau d'avant crise.

Depuis avril 2010, la demande d'emploi est à nouveau en recul. Ainsi, en octobre 2010, pour le septième mois consécutif, le nombre de demandeurs d'emploi est moindre qu'il y a un an (- 2,6 % entre octobre 2009 et 2010).

Source : <http://www.leforem.be/endirect/chiffres/chiffres-et-analyses.html>

DÉFINITIONS

CHÔMEUR AU SENS DU BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (B.I.T.)

Selon le BIT, une personne au chômage en âge de travailler (de 15 ans ou plus) répond simultanément à trois conditions être sans emploi, être disponible pour un emploi dans les 15 jours, chercher activement un emploi ou en avoir trouvé un qui commence ultérieurement.

Une personne considérée comme chômeur au sens du BIT n'est pas forcément inscrite au Forem (et inversement).

CHÔMEURS DEMANDEURS D'EMPLOI INDEMNISÉS (ONEM)

Les statistiques émises sur les chômeurs demandeurs d'emploi indemnisés proviennent des paiements effectués par l'ONEM. Sont ici prises en compte les personnes bénéficiant d'allocations de chômage après un travail à temps plein et celles bénéficiant d'allocations d'attente après leurs études.

DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPÉS (D.E.I.) (LE FOREM)

Les politiques régionales de l'emploi ciblent prioritairement deux catégories de demandeurs d'emploi inoccupés (D.E.I.).

Les **D.E. demandeurs d'allocations** regroupent les personnes qui perçoivent des allocations de chômage (sur base d'un travail à temps plein ou à temps partiel) ou des allocations d'attente. Les allocations d'attente sont forfaitaires et inférieures aux allocations de chômage.

Les **jeunes en stage d'attente** à la sortie des études sont considérés comme demandeurs d'emploi non indemnisés. Ces jeunes doivent, de ce fait, accepter tout emploi convenable (ou formation convenable) qui leur est proposé(e).

Au-delà de ces deux catégories principales, on distingue deux autres groupes de D.E.I. Les « **inscrits obligatoirement** » qui regroupent les personnes exclues temporairement des allocations de chômage ainsi que les demandeurs d'emploi à charge du C.P.A.S. et les « **inscrits librement** » qui n'ont pas droit aux allocations de chômage mais peuvent bénéficier des services du Forem.

Une information détaillée commune par commune peut être consultée via :

<http://www.leforem.be/endirect/actions/chiffres-et-analyses/statistiques/statistiques-locales.html>

INDICATEUR ET TAUX DE DEMANDE D'EMPLOI (LE FOREM)

L'**indicateur de demande d'emploi** rapporte le nombre de D.E. demandeurs d'allocations et jeunes en stage d'attente à la population active calculée par le Steunpunt WSE pour l'IWEPS.

Le **taux de demande d'emploi** rapporte le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés (D.E.I.) à la population active calculée par le Steunpunt WSE pour l'IWEPS.

Une information détaillée commune par commune peut être consultée via :

<http://www.leforem.be/endirect/actions/chiffres-et-analyses/statistiques/statistiques-locales.html>

OPPORTUNITÉS D'EMPLOI (LE FOREM)

Les données relatives aux **opportunités d'emploi** concernent les offres observées par le Forem, flux agences de placement et autres services publics de l'emploi compris. Les opportunités d'emploi reflètent donc les postes disponibles parmi les offres reçues par le Forem au cours d'une période observée.

Une information détaillée selon les différentes Directions régionales du Forem peut être consultée via :

<http://www.leforem.be/endirect/actions/chiffres-et-analyses/statistiques/statistiques-locales/opportunit-emploi.html>

Le Forem,
Analyse du marché de
l'emploi et de la formation
bd Tirou 104
6000 Charleroi
Tél. 071/20 66 78

Gestion de l'abonnement :
marchedelempl.abonnement
@forem.be